

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kunci dari keberhasilan sebuah organisasi berdasarkan kepada kecakapan, ketelitian, dan kesungguhan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan kinerja dari pegawai. Hal ini dilakukan sebagai upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini yang menjadi tolak ukur pada kinerja pegawai UPTD Pendapatan Pengelolaan Wilayah IV adalah teori pengukuran Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yakni kualitas kerja (quality of work), ketetapan waktu (pomptnees), inisiatif (initiative), kemampuan (capability), dan komunikasi (communication). Kelima dimensi tersebut memiliki indikator yang dijadikan oleh peneliti sebagai parameter untuk mengukur kualitas dalam mekanisme kinerja pegawai Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah.

Kinerja pegawai di kantor unit pelaksana teknis dinas pendapatan pengelolaan wilayah IV Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah sudah cukup optimal tetapi ketetapan waktu, inisiatif dan komunikasi para pegawai belum cukup optimal, oleh karena itu lebih optimal lagi menerapkan teori dari pengukuran Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51).

Kata Kunci: Analisis kinerja pegawai

ABSTRACT

Performance is the result of work in quality and quantity that can be achieved by an employee in carrying out his main duties and functions as an employee in accordance with the responsibilities assigned or given to him. The key to the success of an organization is based on skill, thoroughness, and sincerity. The purpose of this study was to determine the implementation of the performance of employees. This is done as an effort to improve the quality of employee performance.

This study uses a descriptive method with a qualitative approach. The data collection techniques used in this study were observation, interviews and documentation. In this study, the benchmark on the performance of UPTD employees for Regional IV Management Revenue is Mitchel's measurement theory in Sedarmayanti's book (2001:51), namely the quality of work (quality of work), timing (pompntnees), initiative (initiative), capability (capability), and communication (communication). The five dimensions have indicators that are used by researchers as parameters to measure quality in the performance mechanism of Bandar Jaya employees, Central Lampung Regency.

The performance of employees in the technical implementation unit office of the Regional IV Bandar Jaya Regional Revenue Management Office, Central Lampung Regency is optimal enough but the timing, initiative and communication of employees are not optimal enough, therefore it is more optimal to apply the theory of Mitchel's measurements in Sedarmayanti's book (2001: 51).

Keywords: *Employee performance analysis*

ABSTRAK

Kinerja mangrupa hasil gawé sacara kualitas jeung kuantitas anu bisa dihontal ku pagawé dina ngalaksanakeun tugas jeung fungsi utamana salaku pagawé luyu jeung tanggung jawab anu ditugaskeun atawa dibikeun ka manéhna. Konci pikeun kasuksésan hiji organisasi dumasar kana kaahlian, taliti, sareng kajembaran. Tujuan tina ieu panalungtikan nya éta pikeun nangtukeun palaksanaan kinerja karyawan. Hal ieu dilakukeun sabagé usaha pikeun ngaronjatkeun kualitas kinerja pagawé.

Ieu panalungtikan ngagunakeun métode déskriptif kalawan pamarekan kualitatif. Téhnik ngumpulkeun data anu digunakeun dina ieu panalungtikan nya éta obsérvasi, wawancara, jeung dokuméntasi. Dina ieu panalungtikan, anu jadi patokan kinerja pagawé UPTD Pendapatan Pangurus Daerah IV nya éta tiori pangukuran Mitchel dina buku Sedarmayanti (2001:51), nya éta kualitas gawé (quality of work), timing (pomptnees), inisiatif (inisiatif), kamampuh (capability), jeung komunikasi (komunikasi). Lima diménsi éta miboga indikator anu digunakeun ku panalungtik salaku parameter pikeun ngukur kualitas dina mékanisme kinerja pagawé Bandar Jaya Kabupatén Lampung Tengah.

Kinerja karyawan di kantor unit pelaksana teknis Dinas Pengelolaan Pendapatan Daerah IV Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah cukup optimal tapi waktu, inisiatif jeung komunikasi karyawan teu cukup optimal, ku kituna leuwih optimal pikeun nerapkeun teori. tina ukuran Mitchel dina buku Sedarmayanti (2001: 51).

Konci: Analisis kinerja pagawe